

## **CÁC PHƯƠNG HƯỚNG TẠO ĐỘNG LỰC TRONG LAO ĐỘNG**

Để tạo động lực cho người lao động, người quản lý cần hướng hoạt động của mình vào ba lĩnh vực then chốt với các phương hướng chủ yếu sau đây:

### **1 Xác định nhiệm vụ và tiêu chuẩn thực hiện công việc cho nhân viên**

- Xác định mục tiêu hoạt động của tổ chức và làm cho người lao động hiểu rõ mục tiêu đó.
- Xác định nhiệm vụ cụ thể và các tiêu chuẩn thực hiện công việc cho người lao động. Ở đây, các bản mô tả công việc và tiêu chuẩn thực hiện công việc đóng vai trò quan trọng.
- Đánh giá thường xuyên và công bằng mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động, từ đó giúp họ làm việc tốt hơn.

### **2 Tạo điều kiện thuận lợi để người lao động hoàn thành nhiệm vụ**

- Loại trừ các trở ngại cho thực hiện công việc của người lao động.
- Cung cấp các điều kiện cần thiết cho công việc.
- Tuyển chọn và bố trí người phù hợp để thực hiện công việc.

### **3 Kích thích lao động**

- Sử dụng tiền công/tiền lương như một công cụ cơ bản để kích thích vật chất đối với người lao động. Tiền công/tiền lương là bộ phận chủ yếu trong thu nhập và biểu hiện rõ ràng nhất lợi ích kinh tế của người lao động. Do đó, nó phải được sử dụng như là một đòn bẩy kinh tế mạnh mẽ nhất để kích thích người lao động. Tiền công/tiền lương phải được trả thỏa đáng so với sự đóng góp của người lao động, và phải công bằng.
- Sử dụng hợp lý các hình thức khuyến khích tài chính như: tăng lương tương xứng thực hiện công việc, áp dụng các hình thức trả công khuyến khích, các hình thức tiền thưởng, phân thưởng... để nâng cao sự nỗ lực và thành tích lao động của người lao động.
- Sử dụng hợp lý các hình thức khuyến khích phi tài chính để thỏa mãn các nhu cầu tinh thần của người lao động như: khen ngợi, tổ chức thi đua, xây dựng bầu không khí tâm lý - xã hội tốt trong các tập thể lao động, tạo cơ hội học tập, phát triển, tạo cơ hội nâng cao trách nhiệm trong công việc, cơ hội thăng tiến...